



Ströer-Social-Charta

Unsere Werte & sozialen Grundsätze
„How we work“

STRÖER



Vorwort des Vorstands

Ströer hat ein stark diversifiziertes Geschäftsmodell und fokussiert sich auf den deutschen Markt. Trotz dieser Fokussierung auf Deutschland arbeiten bei Ströer heute Menschen aus über 60 Nationen. Auch wenn die Kulturen unterschiedlich sind, so haben wir ein grundlegendes Verständnis im Hinblick auf die gemeinsamen sozialen Werte. Unsere rund 10.000 Mitarbeitenden sind so divers, wie es das Geschäftsmodell ist.

Ströer bekennt sich zu den international anerkannten Menschen- und Sozialrechten und sieht sich in den einzelnen Geschäftssparten als führendes Medienunternehmen besonders in der Verantwortung.

Unser Erfolg basiert auf einem hohen Anspruch an Wachstum und Entwicklung, Qualität, Innovation und Wertschätzung. Es ist insofern eine Selbstverständlichkeit, dass wir die Achtung der Menschenrechte gewährleisten.

Wir zählen darauf, dass alle Mitarbeitenden die in dieser Social-Charta enthaltenen Werte unterstützen und sicherstellen, dass sie sich in ihrem täglichen Verhalten spiegeln und dass die damit verbundene Verantwortung konsequent gelebt wird.

Dies ist die elementare Grundvoraussetzung für unseren gemeinsamen Erfolg und die weiterhin nachhaltige Entwicklung von Ströer.

Für den persönlich haftenden Gesellschafter

Udo Müller Gründer/Co-CEO Ströer Management SE	Christian Schmalzl Co-CEO Ströer Management SE	Henning Gieseke CFO Ströer Management SE
---	---	---

Inhalt

1	Präambel	05
2	Unsere Werte	06
3	Zweck der Ströer-Social-Charta	07
4	Geltungsbereich	08
5	Unsere Selbstverpflichtungen	09
5.1	Achtung der Menschenrechte	09
5.2	Verurteilung von Zwangs- oder Pflichtarbeit	09
5.3	Missbilligung von Kinderarbeit	09
5.4	Keine Diskriminierung am Arbeitsplatz	09
5.5	Chancengleichheit und Gleichbehandlung	09
5.6	Respekt im Umgang	10
5.7	Recht auf einen fairen Lohn	10
5.8	Recht auf bezahlten Urlaub	10
5.9	Länge der Arbeitstage und Arbeitswochen	10
5.10	Regelung bei möglichen Umstrukturierungen	10
5.11	Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit	11
5.12	Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten	11
5.13	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	11
5.14	Recht auf Sonderurlaub	11
5.15	Recht auf Schutz für werdende Eltern	11
5.16	Umweltschutz	12
5.17	Achtung der Privatsphäre und Schutz personenbezogener Daten	12
5.18	Recht auf Teilnahme am öffentlichen Leben	12
5.19	Recht auf Vereinigungsfreiheit und Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretern	12
5.20	Recht auf soziale Sicherheit	12
5.21	Schutz von Hinweisgebern	13
6	Umsetzung bei Ströer	14
7	Bekanntmachung und Verantwortung des lokalen Managements	15
8	Verfahren für Meldungen	16
9	Kontakt	17

1 | Präambel

Menschen machen den Unterschied, um den Geschäftserfolg zu sichern. Darum zählt bei Ströer der Beitrag jedes einzelnen Mitarbeitenden. Wir kommen immer vom Ergebnis, das heißt wir betrachten das Ziel und fokussieren uns auf die Themen, die wir erreichen wollen.

Dabei sind uns die Ideen und Sichtweisen jedes Einzelnen willkommen. Dies ist die verbindende Unternehmenskultur. Der Ströer-Spirit lebt durch Leidenschaft, Engagement, eine positive Einstellung sowie Hilfsbereitschaft und bietet Raum für Spaß an Leistung, Kreativität & Ergebnis. Daher ist unser Credo: „Hiring for attitude and performance“.

Mit dieser Ausrichtung erwachsen viele Entwicklungsmöglichkeiten. So bleiben wir attraktiv für diejenigen, die bei uns arbeiten, und die, die mit uns gemeinsam wachsen wollen.

Fairness, Ehrlichkeit und Verbindlichkeit sind der tägliche Anspruch im Umgang mit Kund:innen, Partnern und Kolleg:innen. Ströer übernimmt Verantwortung für die Belange seiner Mitarbeitenden und sorgt für ein sicheres, gesundes und faires Arbeitsumfeld. Wir werden als verlässlicher Partner wahrgenommen, auf den die Mitarbeitenden auch in schwierigen Zeiten bauen können. Wir arbeiten dazu vertrauensvoll mit Arbeitnehmervertretern zusammen.

Dafür stehen wir!

2 | Unsere Werte

Basis unseres Handelns sind unsere Werte:



Innovation gehört bei Ströer zu den wichtigsten Erfolgsfaktoren. Das Unternehmen hat sich zum Ziel gesetzt, eine Vorreiterrolle zu übernehmen und mit Innovationen den Markt der Out-of-Home- und Online-Werbung sowie die anderen Geschäftsfelder kontinuierlich weiterzuentwickeln. Zukunftsweisendes Design und herausragende Technologien unterstreichen diesen Anspruch.



Ströer hat sich **Qualität** als zentralen Wert auf die Fahne geschrieben. Damit ist nicht nur die Wertigkeit aller Angebote, wie etwa Werbeträger und -formate gemeint, sondern auch die Kompetenz der Mitarbeitenden im direkten Kontakt mit Kund:innen, Kommunen und Publishern. Qualität heißt, zielgerichtete und individuelle Kommunikationslösungen anzubieten. Das setzt nicht nur Offenheit, Verbindlichkeit und Kompetenz voraus, sondern auch eine leistungsfähige Organisation im Hintergrund. Ströer will die Anforderungen seiner Kund:innen nicht nur treffen, sondern übertreffen.



Wertschätzung ist bei Ströer die Basis allen Miteinanders. Die Mitarbeitenden sollen sich mit dem Unternehmen identifizieren können, eigenverantwortlich arbeiten und ihr Bestes geben. Fairness, Ehrlichkeit und Verbindlichkeit sind der tägliche Anspruch im Umgang mit Kund:innen und Kolleg:innen.



Ein Unternehmen, das langfristig in einem sich stark verändernden Markt bestehen will, muss sich vielen Herausforderungen stellen. **Wachstum und Entwicklung** sind deshalb für Ströer essentiell. Aber nicht nur für das Unternehmen, sondern auch für die Mitarbeitenden. Der Beitrag jedes einzelnen Mitarbeitenden ist wichtig und trägt zum Erfolg des Unternehmens bei. Erfolg wird von den Mitarbeitenden gemacht. Und deshalb ist es für Ströer wichtig, dass auch die Mitarbeitenden mit ihren Herausforderungen und Erfolgen wachsen und sich persönlich entwickeln können. Unternehmenserfolg und individuelle Erfolge der Mitarbeitenden gehen Hand in Hand.

3 | Zweck der Ströer-Social-Charta

Die Ströer-Social-Charta stellt einen ethischen Rahmen für die Ströer Gruppe in Anbetracht der Verantwortung als internationale Unternehmensgruppe dar. Wir handeln im Bewusstsein, dass zum Schutz der heutigen und zukünftigen Lebens- und Arbeitsbedingungen verantwortungsvoll und nachhaltig gewirtschaftet werden muss. Dafür steht auch die Beachtung der kulturellen, ethischen, sozialen, politischen und rechtlichen Vielfalt der Nationen und Gesellschaften, in denen wir als Unternehmensgruppe tätig sind.

Ströer verpflichtet sich, die Menschen- und Sozialrechte stets zu beachten und in Übereinstimmung mit international anerkannten Normen, Richtlinien und Standards, insbesondere

- den im Globalen Pakt der Vereinten Nationen (Global Compact) festgehaltenen Prinzipien,
- der Internationalen Charta der Menschenrechte (Bill of Human Rights),
- den ILO-Kernkonventionen,
- den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen,
- den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (Guiding Principles on Business and Human Rights) sowie
- der Charta der Vielfalt

zu handeln.

4 | Geltungsbereich

Die Ströer-Social-Charta (Unsere Werte & sozialen Grundsätze „How we work“) gilt für die gesamte Ströer SE & Co. KGaA und damit verbundene Unternehmen der Ströer Gruppe (im Folgenden auch „Ströer“). Die nachfolgenden Selbstverpflichtungen sind weltweit bindend und bilden die Grundlage des Handelns von Ströer. Die Ströer-Social-Charta wird regelmäßig im Lichte der nationalen und internationalen Entwicklungen überprüft und, wenn nötig, angepasst.

Für den Fall, dass lokale Vorschriften Regeln und Praktiken vorschreiben, die für die Mitarbeitenden günstiger sind als die in dieser Social-Charta enthaltenen, wird diese örtliche Vorschrift selbstverständlich umgesetzt und regelt das Verhalten der Ströer-Einheit in der lokalen Rechtsordnung. Sollte ein in dieser Social-Charta festgeschriebener Grundsatz aufgrund lokaler Gesetze oder Vorschriften nicht zulässig sein oder einer gängigen lokalen Praxis widersprechen, wird die lokale Niederlassung die Umsetzung dieses Grundsatzes so weit wie möglich in einer Weise anpassen, die lokal zulässig und mit den Gesetzen der jeweiligen Rechtsordnung vereinbar ist, und zwar auch nur in dem Maße, wie es zur Einhaltung dieser Gesetze, Vorschriften oder Praktiken unbedingt erforderlich ist.

Ströer verpflichtet sich, die Anwendung der Werte dieser Social-Charta bei allen Stakeholdern von Ströer zu fördern, einschließlich der Unternehmen, an denen Ströer beteiligt ist, sowie seiner Lieferanten, Subunternehmer und Partner.

Ströer verpflichtet sich daher, mit seinen Stakeholdern zusammenzuarbeiten, um diese sozialen Werte so weit wie möglich in ihren Unternehmen umzusetzen.

5 | Unsere Selbstverpflichtungen

Menschenrechte

5.1 | Achtung der Menschenrechte

Ströer anerkennt und respektiert die kulturelle, soziale, politische und rechtliche Vielfalt aller Nationen und Gesellschaften. Ströer verpflichtet sich darauf, die geltenden Menschenrechte und Grundrechte der Länder, in denen der Konzern tätig ist, zu achten und zu fördern. Dies spiegelt sich auch in der „Grundsatzklärung zur Achtung von Menschenrechten“ von Ströer wider, die der Konzernvorstand im Juni 2022 verabschiedet hat.

5.2 | Verurteilung von Zwangs- oder Pflichtarbeit

Ströer verurteilt alle Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit und wird sich in Übereinstimmung mit den ILO-Konventionen Nr. 29 und Nr. 105 an keiner Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit beteiligen. Ströer spricht sich ausdrücklich für ein Verbot jeglicher Art von Zwangsarbeit, Menschenhandel, Knechtschaft und moderner Sklaverei aus.

5.3 | Missbilligung von Kinderarbeit

Ströer verurteilt Kinderarbeit und verpflichtet sich, gemäß den ILO-Konventionen Nr. 138 und Nr. 182 keine Personen einzustellen, die jünger sind als das Alter, in dem im betreffenden Land die Schulpflicht besteht. Die Zulassung zur Beschäftigung innerhalb der Ströer Gruppe erfolgt stets in Übereinstimmung mit den Vorschriften des jeweiligen Landes.

Arbeiten bei Ströer

5.4 | Keine Diskriminierung am Arbeitsplatz

Ströer lehnt jede Form der Diskriminierung in Arbeitsverhältnissen ab. Ströer spricht sich für die Förderung der Chancengleichheit sowie der Vielfalt aller Beschäftigten in Bezug auf beispielsweise Geschlecht und Geschlechtsidentität, Alter, Kultur, Religion, Fähigkeiten und Behinderung, sexuelle Orientierung sowie nationale, ethnische oder soziale Herkunft aus.

5.5 | Chancengleichheit und Gleichbehandlung

Ströer beachtet das Recht auf eine angemessene Entlohnung auf der Grundlage eines Vertrages in dem jeweiligen nationalen Arbeitsmarkt und verpflichtet sich allen gegenwärtigen und potenziellen Mitarbeitenden gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit zu zahlen.

5.6 | Respekt im Umgang

Ströer verpflichtet sich alle Mitarbeitende mit Respekt und Würde zu behandeln und erkennt seine Verantwortung an, einen belästigungsfreien Arbeitsplatz für alle seine Mitarbeitenden zu schaffen. Jegliche Form von körperlicher Bestrafung, geistiger oder körperlicher Nötigung, Missbrauch oder Belästigung oder die Androhung einer solchen Behandlung wird von Ströer verurteilt und nicht toleriert.

5.7 | Recht auf einen fairen Lohn

Ströer verpflichtet sich eine Lohnpolitik zu betreiben, die die gesetzlichen Mindestlöhne, die durch nationale oder lokale Vorschriften festgelegt sind, erfüllt oder übertrifft und den Mitarbeitenden jeweils eine Lohnabrechnung zur Verfügung zu stellen.

5.8 | Recht auf bezahlten Urlaub

Ströer verpflichtet sich, allen Mitarbeitenden in Übereinstimmung mit der ILO-Konvention Nr. 132 einen bezahlten Urlaub von mindestens drei Arbeitswochen zu gewähren. Diese Verpflichtung gilt vorbehaltlich von gültigen Tarifverträgen oder anderer lokal geltender Regeln oder Vorschriften.

5.9 | Länge der Arbeitstage und Arbeitswochen

Ströer verpflichtet sich, die nationalen und lokalen Vorschriften zur Begrenzung der Arbeitszeit und zur Regelung von Überstunden gemäß der ILO-Konvention Nr. 30 einzuhalten. Ströer verpflichtet sich, jedem Mitarbeitenden mindestens einen freien Tag pro Woche in Übereinstimmung mit den ILO-Konventionen Nr. 14 und Nr. 106 zu gewähren, außer unter außergewöhnlichen Umständen und für einen begrenzten Zeitraum, wie es die nationalen Gesetze und Vorschriften erlauben.

5.10 | Regelung bei möglichen Umstrukturierungen

Falls Umstrukturierungen eine Reduzierung von Arbeitsplätzen erforderlich machen, wird Ströer, vorbehaltlich der vor Ort geltenden Regeln, Vorschriften und Praktiken, diese möglichst durch Versetzungsangebote abmildern. Die Anhörung der Arbeitnehmervertreter, wenn es sie gibt und wenn dies nach lokalem Recht erforderlich ist, ist selbstverständlich.

5.11 | Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit

Ströer unterstützt die Qualifizierung im Interesse der Beschäftigten und des Unternehmens, um ein dauerhaft hohes Leistungsniveau und eine hohe Qualität zu gewährleisten. Gleichzeitig betont und fördert Ströer die Eigenverantwortung der Beschäftigten für den Erhalt und die Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit.

5.12 | Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten

Die Gesundheit und die Sicherheit der Beschäftigten stellen einen wichtigen Wert für das Unternehmen dar. Ströer hat sich verpflichtet, die nationalen und lokalen Gesetze und Normen in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu respektieren, um den Schutz der Gesundheit und Sicherheit aller Beschäftigten zu gewährleisten. Eine kontinuierliche Weiterentwicklung zur Verbesserung des Arbeitsumfeldes wird unterstützt, in Übereinstimmung mit den ILO-Konventionen Nr. 155 und Nr. 187.

5.13 | Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Ströer erkennt das Recht eines jeden Mitarbeitenden an, ein Gleichgewicht zwischen seiner Arbeit und seinem Privatleben zu wahren.

5.14 | Recht auf Sonderurlaub

Ströer erkennt das Recht der Mitarbeitenden auf Urlaub aus familiären und medizinischen Gründen an, in Übereinstimmung mit den Tarifverträgen und anderen lokalen Regelungen. Während dieser Zeit wird sich das Unternehmen nach besten Kräften bemühen, dass die Stelle des beurlaubten Mitarbeitenden oder eine gleichwertige Stelle bei seiner Rückkehr an den Arbeitsplatz am Ende seines Urlaubs zur Verfügung steht, insbesondere in Übereinstimmung mit der ILO-Konvention Nr. 103 und anderen lokal geltenden Gesetzen zum Urlaub aus familiären und medizinischen Gründen.

5.15 | Recht auf Schutz für werdende Eltern

Ströer erkennt die Bedeutung der Ankunft eines neuen Kindes in einer Familie an und ist sich bewusst, dass jeder Mitarbeitende in dieser Zeit Anspruch auf Freistellung von der Arbeit hat. Ströer hält sich an alle geltenden gesetzlichen Urlaubsregelungen und garantiert, sofern Arbeitnehmende die Urlaubszeit nicht über die nach den Gesetzen, Vorschriften oder Gepflogenheiten des jeweiligen Standorts zulässige Zeit hinaus verlängern, dass der Arbeitsplatz des beurlaubten Arbeitnehmenden oder ein gleichwertiger Arbeitsplatz bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz am Ende des Elternurlaubs zur Verfügung steht.

Umwelt, Governance & Compliance

5.16 | Umweltschutz

Ströer setzt sich für den Umweltschutz und die Förderung der positiven Auswirkungen der Nachhaltigkeit in der Wirtschaft ein und fördert die Ideen der Mitarbeitenden.

5.17 | Achtung der Privatsphäre und Schutz personenbezogener Daten

Ströer verpflichtet sich, die Vertraulichkeit und den Schutz der persönlichen Daten seiner Mitarbeitenden, Kund:innen und anderer Stakeholder zu respektieren und nur die Daten in Übereinstimmung mit sämtlichen geltenden datenschutzrechtlichen Vorschriften – insbesondere der Datenschutzverordnung der Europäischen Union (DSVGO) – zu verwenden.

5.18 | Recht auf Teilnahme am öffentlichen Leben

Ströer respektiert das Recht eines jeden Mitarbeitenden, sich an öffentlichen Aktivitäten (einschließlich, aber nicht beschränkt auf politische Aktivitäten) zu beteiligen, solange der Mitarbeitende nicht Ströer vertritt oder glauben lässt, dass er im Namen von Ströer spricht oder handelt und dies nicht die Rechte anderer Personen verletzt.

Ströer verpflichtet sich, allen Mitarbeitenden Zeit für die Stimmabgabe bei Wahlen einzuräumen, wenn die Stimmabgabe während der Arbeitszeit stattfindet oder wenn der Arbeitsplan des Mitarbeitenden keine Zeit für die Stimmabgabe vor oder nach der Arbeitszeit zulässt.

5.19 | Recht auf Vereinigungsfreiheit und Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervetretern

Ströer verpflichtet sich, das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen zu respektieren, wie es in den ILO-Konventionen Nr. 87 und Nr. 98 festgelegt ist. Ströer spricht sich für eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit auf der Basis eines konstruktiven sozialen Dialogs mit demokratisch legitimierten Arbeitnehmervetretern aus.

5.20 | Recht auf soziale Sicherheit

Ströer verpflichtet sich, in jedem Land, in dem die Gruppe tätig ist, einen Beitrag zu den gesetzlichen Sozialversicherungssystemen zu leisten.

Bei der Bereitstellung von Sozialleistungen für die Mitarbeitenden bemüht sich Ströer, soweit möglich und praktikabel, Lücken in den staatlichen Sozialsystemen zu berücksichtigen, die im Allgemeinen Leistungen wie medizinische Versorgung, Invaliditätsabsicherung oder Altersvorsorge gemäß der ILO-Konvention Nr. 102 vorsehen würden.

5.21 | Schutz von Hinweisgebern

Ströer ermutigt sowohl Mitarbeitende als auch Lieferanten, Geschäftspartnern sowie sonstige Dritte Verstöße gegen unseren Verhaltenscodex, gegen nationale oder internationale Gesetze sowie sonstige Compliance-Verstöße (hierzu zählen insb. auch Compliance-Verstöße im Zusammenhang mit der Lieferkette) zu melden. Hierzu wurde konzernweit ein Hinweis- und Beschwerdeverfahren implementiert.

Die Compliance-Hotline steht hierfür als zentraler Meldekanal zur Verfügung und kann dabei sowohl schriftlich als auch telefonisch und in vielen Sprachen erreicht werden. Dort wo rechtlich zulässig besteht zudem die Möglichkeit anonymer Meldungen. Sämtliche Kommunikation über die Compliance-Hotline erfolgt verschlüsselt und wird zum Schutz des Meldenden als streng vertraulich eingestuft. Ströer stellt außerdem sicher, dass Hinweisgeber aufgrund ihrer Meldung keine Nachteile erfahren.

Link zur Compliance-Hotline: <http://compliance.stroeer.de>

QR-Code:



6 | Umsetzung bei Ströer

Ströer stellt die konzernweite Kommunikation und die Schulung der Ströer-Social-Charta für Mitarbeitende sicher, involviert relevante Stakeholder und erwartet von den Lieferanten, dass diese sich bereit erklären, die gleichen Prinzipien in ihren Grundsätzen in ihren Betrieben und Geschäftsbeziehungen anzuwenden. Diese sind im „Verhaltenscodex für Lieferanten und Geschäftspartner“ von Ströer in der jeweils gültigen Fassung niedergelegt.

Das lokale Management in jedem Land, in dem Ströer geschäftlich tätig ist, ist für die Einhaltung und Durchsetzung der in dieser Social-Charta dargelegten Grundsätze und Standards verantwortlich. Jedes Land muss einen lokalen Aktionsplan zur Umsetzung entwickeln, der diese Standards auf lokaler Ebene umsetzt.

Der Aktionsplan muss Prüfanforderungen enthalten, die sicherstellen sollen, dass die lokalen Standards mit dieser Social-Charta übereinstimmen und dass die in dieser Social-Charta festgelegten Rechte der Arbeitnehmer respektiert werden.

Die Führungskräfte der einzelnen Konzerneinheiten sind für die Einhaltung der Menschenrechts- und Sozialprinzipien verantwortlich. Sie müssen Ansprechpartner benennen, an die sich Geschäftspartner, Kund:innen und Mitarbeitende bei Bedarf wenden können.

Ströer behält sich vor, die Einhaltung in geeigneter Weise durch Stichproben und/oder auch bei einem begründeten Verdacht zu überprüfen.

Die Umsetzung der Ströer-Social-Charta ist für Ströer von entscheidender Bedeutung. Daher ist der Vorstand des persönlich haftenden Gesellschafters direkt dafür verantwortlich, dass diese Social-Charta und die darin enthaltenen sozialen Werte innerhalb der gesamten Unternehmensgruppe angemessen kommuniziert werden.

7 | Bekanntmachung und Verantwortung des lokalen Managements

Jede Ströer Gesellschaft verpflichtet sich, jedem neuen Mitarbeitenden die Ströer-Social-Charta bei seinem Eintritt in das Unternehmen in Deutsch und Englisch bekannt zu machen. Die Ströer-Social-Charta wird gegebenenfalls auch den Vertretungsorganen bei Tarifverhandlungen vorgelegt und allen Arbeitnehmern im lokalen Intranet zur Verfügung gestellt.

Die Führungskräfte und Manager von Ströer und den Tochtergesellschaften müssen sicherstellen, dass die Ströer-Social-Charta jedem bereits im Konzern arbeitenden Mitarbeitenden, unabhängig von Position oder Zugehörigkeit, zur Verfügung steht und konsequent angewandt wird.

8 | Verfahren für Meldungen

Wenn Mitarbeitende oder Externe feststellen, dass eine in der Ströer-Social-Charta festgelegte Regel nicht eingehalten wird, oder glauben, dass eine Verletzung einer Regel unmittelbar bevorsteht, soll dies unmittelbar an die Compliance-Hotline (<http://compliance.stroeer.de>) gemeldet werden.

Die Ströer Gruppe wird gegen einen gutgläubigen Informanten im Rahmen dieses Verfahrens keine Sanktionen, Entlassungen oder diskriminierenden Maßnahmen, weder direkt noch indirekt, verhängen noch dulden, selbst wenn sich die Fakten als unzutreffend oder unerheblich erweisen.

9 | Kontakt

Anschrift Ströer SE & Co. KGaA
 Ströer Allee 1
 50999 Köln

Telefon +49 (0)2236 . 96 45-726 (Personal)
 +49 (0)2236 . 96 45-246 (Unternehmenskommunikation)

E-Mail presse@stroeer.de